

LA DOUBLE CONTRAINTE DES FEMMES EN MATIÈRE DE LEADERSHIP

Condamnées ou vouées à l'échec.
Trop douces. Trop dures. Jamais parfaites.



LES STÉRÉOTYPES SEXUELS CRÉENT UNE SITUATION SANS ISSUE POUR LES FEMMES LEADERS.

STÉRÉOTYPE



Les hommes «prennent en charge»

- Ils sont forts
- Ils prennent des décisions
- Ils sont sûrs d'eux



Les femmes «prennent soin»

- Elles sont encourageantes
- Elles sont émotives
- Elles sont communicatives

DOUBLE CONTRAINTE

Lorsque les femmes prennent en charge un dossier ou une situation, elles sont considérées comme des leaders compétentes – mais on les trouve antipathiques.

Lorsque les femmes prennent soin d'une personne, on les aime – mais elles sont considérées comme étant des leaders moins compétentes.

LE RÉSULTAT

Les femmes leaders sont considérées comme étant compétentes ou sympathiques, mais rarement les deux à la fois.



LA MENTALITÉ « LEADERSHIP = VIRILITÉ » CRÉE UNE BARRIÈRE INVISIBLE POUR LES FEMMES

Les femmes passent beaucoup de temps pendant les heures de travail :

à prouver encore et encore qu'elles sont des leaders compétentes.

à rester attentives aux perceptions stéréotypées qui existent à leur égard en tant que leaders, et à y pallier.



On exige souvent des femmes leaders un niveau de compétences plus élevé, et elles recueillent souvent des récompenses moins importantes que les hommes.



Les femmes leaders doivent travailler deux fois plus fort que les hommes pour obtenir la même reconnaissance.

LE RÉSULTAT

Il est temps de redéfinir ce que signifie être un leader afin d'accroître les opportunités qui se présentent aux femmes sur tous les plans, dans toutes les professions et au sein de tous les aspects de la vie.



STRATÉGIES DE DÉMANTÈLEMENT DE LA DOUBLE CONTRAINTE



Mettez fin aux préjugés. Si vous remarquez que vos collègues utilisent des mots qui renforcent les stéréotypes sexuels négatifs, signalez-le. Des expressions comme «elle est agressive», «elle est si émotive» ou «elle parle trop» peuvent miner la perception que l'on se fait de la compétence d'une femme et de sa capacité de leadership.



Utilisez les mêmes normes pour les femmes et les hommes lors du processus formel de l'évaluation des employés. Remettez en question votre propre façon de penser en inversant le sexe de la personne qui fait l'objet de l'évaluation, pour voir si cela crée une différence dans le vocabulaire utilisé et dans votre évaluation.



Soyez un défenseur visible. Soulignez les réalisations des femmes et plaidez activement en faveur de leur développement et de leur avancement. Vous servirez de modèle à d'autres qui feront de même.

Source : Catalyst, *The Double-Bind Dilemma for Women In Leadership: Damned If You Do, Doomed If You Don't* (2007).

Créé : le 17 juillet 2018

Partenaires de recherche : Altria, Bank of America, Bloomberg, BMO Financial Group, The Boston Consulting Group, Cargill, Chevron Corporation, Debevoise & Plimpton LLP, Dell Inc., Deutsche Bank AG, EY, IBM Corporation, KeyBank, Kimberly-Clark Corporation, McDonald's Corporation, Merck & Co., Inc., Sodexo, UPS



Ce document est soumis à une licence internationale Creative Commons Attribution – pas d'utilisation commerciale – pas de modification 4.0

CATALYST
WORKPLACES THAT WORK FOR WOMEN